

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** ha supuesto cambios importantes en las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta normativa destaca por la incorporación tanto de mejoras en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación (paridad, transversalidad del género en las políticas,...), como por las medidas de conciliación que permiten avanzar en derechos para trabajadoras/as. Destacamos algunas:

- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo.
- Poder acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- Derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de nueve meses.
- Posibilidad de disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos/as.
- Reconocimiento del derecho del padre a disfrutar del periodo de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- Ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado.
- Reconocimiento del permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de dos días ya vigente).
- Reconocimiento prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia.
- Cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- Ampliación a siete años del periodo en que se debe hacer cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad. Este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral.
- Creación subsidio por maternidad para trabajadoras que no reúnan periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad.
- La consideración periodo de cotización efectiva de los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo/a y del primer año de excedencia por cuidado de familiares.
- Consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares o de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares inmediatamente posteriores a una reducción de jornada.
- Reconocimiento de subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores/as autónomos/as y la inclusión de este último en los contratos formativos.
- Deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral. Se contempla, específicamente, el deber de negociar

planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras.

El apartado que desarrollamos a continuación se estructura en tres partes fundamentales:

- Habitualmente tanto trabajadores/as como los procesos de negociación colectiva toman como referencia marco el **Estatuto de los Trabajadores**, por este motivo vamos a reflejar en primer lugar el articulado del Estatuto que regula las medidas de conciliación más importantes.

- A continuación realizaremos un análisis de los **convenios sectoriales** de la provincia de Zaragoza para hacer una valoración de la negociación colectiva en este sentido.

- Repasaremos **otras medidas** que, en nuestra opinión, contribuyen a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, tales como: la bonificación por contrato de interinidad (Disposición adicional segunda, de la Ley 12/2001, de 9 de Julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, la deducción por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos/as menores de tres años (*Art. 67 bis de la Ley del IRPF*) y en nuestra CCAA las Ayudas del Gobierno de Aragón para Familias con hijos/as nacidos de partos múltiples (*Decreto 20/2004, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón*).